

**ASOCIACIÓN FUNDACIÓN PARA LA COOPERACIÓN
Y EL DESARROLLO COMUNAL DE EL SALVADOR**



C O R D E S

**POLÍTICA PARA LA
EQUIDAD DE GÉNERO
EN CORDES**

PERIODO 2018 – 2022

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, NOVIEMBRE DE 2018



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	5
I. ANTECEDENTES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL	6
1.1. Marco conceptual: conceptos básicos sobre igualdad y equidad de género	6
1.2. Marco jurídico internacional y normativa nacional	10
1.3. Marco institucional	13
II. DIAGNÓSTICO Y PUNTO DE PARTIDA.....	18
2.1. Metodología: un proceso participativo e institucional	18
2.2. Resultados del diagnóstico situacional	20
2.3. Priorización de desafíos y brechas	24
III. CAMINO HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO	27
3.1. Principios orientadores, enfoque y alcances	28
3.2. Objetivos y ejes.....	30
3.3. Acciones e indicadores	31
IV. IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO.....	36
4.1. Declaración de compromiso y arquitectura para la aplicación.....	37
4.2. Estrategia de difusión y sensibilización.....	37
4.3. La Unidad de Género y sus funciones	38
4.4. Procedimientos e instrumentos de monitoreo.....	40
BIBLIOGRAFÍA.....	44



LISTADO DE TABLAS, GRÁFICOS E IMÁGENES

TABLAS

Tabla 1. <i>Personas beneficiarias por región</i>	16
Tabla 2. <i>Equipos regionales y assembleístas de CORDES</i>	17
Tabla 3. <i>Cargos ocupados por mujeres y hombres en CORDES</i>	18
Tabla 4. <i>Prioridades identificadas en el diagnóstico de la situación actual</i>	25
Tabla 5. <i>Indicadores y su verificación</i>	35

GRÁFICOS

Gráfico 1. <i>Conocimiento sobre Política de Equidad de Género actual</i>	21
Gráfico 2. <i>Significado de la Equidad de Género</i>	22
Gráfico 3. <i>Experiencia con la desigualdad de género</i>	23

IMÁGENES

Imagen 1. <i>Integrantes del equipo operativo trabajando en un taller</i>	19
Imagen 2. <i>Compañera presentando los resultados de un taller</i>	20
Imagen 3. <i>Brechas de género a nivel interno y externo</i>	26
Imagen 4. <i>Principios orientadores</i>	29
Imagen 5. <i>Enfoques principales</i>	29
Imagen 6. <i>Estructura de la Unidad de Género</i>	39



LISTADO DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

Art:	Artículo
CAP:	Cuestionario anual de percepción (instrumento de monitoreo en CORDES)
CEDAW:	Convención sobre la Eliminación de todas Las Formas de Discriminación Contra la Mujer
CONICYT:	Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica
CORDES:	Asociación Fundación para la Cooperación y el Desarrollo Comunal de El Salvador
FIDA:	Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola
ISDEMU:	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
JD:	Junta Directiva de CORDES
OEA:	Organización de los Estados Americanos
LIE:	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, El Salvador
LEIV:	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, El Salvador
PEG:	Política para la Equidad de Género en CORDES
PEI:	Plan Estratégico Institucional de CORDES
POA:	Plan Operativo Anual de CORDES
PNUD:	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UNESCO:	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
WEM:	Instituto Costarricense de Masculinidad, Pareja y Sexualidad



INTRODUCCIÓN

CORDES elaboró su primera versión de la Política para la Equidad de Género (PEG) en el año 2012, estableciendo una serie de acciones orientadas a avanzar en la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres en los dos principales ámbitos de su gestión: uno de carácter externo, dirigido a las personas asociadas y población meta y otro de carácter interno, dirigido al equipo de trabajo de CORDES que hace posible la misión de esta organización.

Esta primera versión de la PEG permitió principalmente ordenar y visibilizar una serie de medidas tendentes a la equidad de género que venían implementándose ya en la institución de manera aislada. Sin embargo, en el año 2017 se estimó necesario actualizar y profundizar las definiciones ahí establecidas en consideración a los nuevos desafíos que CORDES ha debido asumir para materializar, de manera más concreta y transversal, una política de género más robusta que explicita los desafíos y sus resultados de forma permanente, con carácter progresivo en el tiempo y en sintonía con perspectivas e indicadores reconocidos y validados internamente.

Por eso, durante el año 2017 se inició un proceso de actualización y redefinición de la PEG para el periodo 2018-2022, cuyo resultado final es el presente documento. Para llevar adelante esta nueva versión de la PEG ha sido necesario revisar tanto los avances en materias de igualdad y equidad de género, como los desafíos, brechas, e inequidades que se mantienen en el quehacer cotidiano de CORDES.

Adoptar el enfoque de género no es solamente una moda o un requisito institucional. El enfoque de género es un instrumento que contribuye a la integralidad para el desarrollo humano, personal, social, ambiental y económico. En el mundo, las naciones que cuentan con índices de equidad de géneros más altos son a la vez las que tienen los índices de desarrollo humano más elevados. Como organización que trabaja para el desarrollo comunal, tenemos este hecho todavía más presente.

Con esta consciencia, CORDES pretende instaurar un ambiente institucional laboral que garantice la igualdad y equidad de género, libre de cualquier clase de discriminación, desarrollando una estrategia de trabajo que promueva la verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esperamos que esta Política para la Equidad de Género sea la guía de nuestra exigente misión.



I. ANTECEDENTES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL

En concordancia con el Plan Estratégico Institucional (PEI) de CORDES (periodo 2016-2020), se elaboró la PEG en la que se han identificado dos ejes principales con sus respectivos objetivos y líneas de acción.

Esta política, de carácter trascendental y obligatorio, supone un desafío para la organización y priorizará aquellos cambios que mejoren significativa y progresivamente el enfoque de género a corto y medio plazo. Se pretende que estos cambios se automaticen en el quehacer cotidiano y su cultura interna y no sólo en su normativa.

La PEG tendrá una vigencia de 5 años (2018-2022) revisable a la mitad del periodo. Asimismo, se elaborarán planes de acción anualmente.

Es importante señalar que esta política no parte de cero, sino que es fruto de una larga trayectoria de iniciativas recogidas en el anterior plan de acción. De igual manera, la PEG es el resultado de una amplia consulta a todos los sectores responsables de CORDES.

1.1. Marco conceptual: conceptos básicos sobre igualdad y equidad de género

a) Sexo / Género

Sexo se refiere a las características y diferencias biológicas que organizan a los individuos en dos categorías: hombre y mujer.

En cambio, el género es una construcción social y cultural que otorga o resta atributos, roles, deberes y obligaciones diferenciadas a hombres y mujeres, y de esta manera genera discrepancias entre lo masculino y lo femenino. Se construye una desigual distribución de poder poniendo en desventaja a las mujeres con relación a los hombres. Por lo tanto, el género es relacional, adquirido, jerárquico (poder), contextual pero eminentemente estructural y político, atraviesa de manera explícita e implícita e incluso simbólica, todos los ámbitos de acción pública y privada.¹ (CONICYT, 2017)

¹ Las identidades de género, como nos recuerda Judith Butler, 1990, son constituidas a partir de acciones y actuaciones (performance).



b) Análisis de Género

Proceso teórico práctico que permite analizar diferencialmente los roles entre hombres y mujeres, así como las responsabilidades, el acceso, uso y control sobre los recursos y oportunidades, con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad para superar las discriminaciones imperantes, que limitan la posibilidad de que la mujer exprese sus necesidades y preferencias. (Fundación Arias para la Paz, 1999)

c) Igualdad de Género

Por igualdad de género se entiende “una situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos”. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que las personas tengan las mismas oportunidades en la vida. En resumen: igualdad de oportunidades, igualdad de trato, igualdad de derechos. (CONICYT, 2017)

d) Equidad de Género

Pretende el acceso de todas las personas, reconociendo las condiciones o características específicas (sexo, género, religión, edad, orientación sexual), a la igualdad de oportunidades y al desarrollo de la capacidad básica; esto significa que se deben eliminar las barreras que obstaculizan las oportunidades económicas y políticas, así como el acceso a la educación y los servicios básicos, de tal manera que hombres y mujeres de todas las edades, condiciones y posiciones, atendiendo a la diversidad, puedan disfrutar de dichas oportunidades y beneficiarse con ellas. Implica la participación de todas y todos en los procesos de desarrollo y la aplicación del enfoque de género en todas nuestras actividades. (UNESCO, 1998)

e) Enfoque de Género

El enfoque de género supone una forma de observar la realidad que permite identificar los diferentes roles, acciones y actividades que realizan las personas y que derivan en asimetrías, desigualdades y relaciones de poder derivadas de los significados para lo femenino y lo masculino en contextos



culturales específicos. Ayuda a reconocer las causas que producen desigualdades e inequidades y a formular mecanismos para superarlas. El enfoque de género contribuye a explicar y ampliar aspectos de la realidad que anteriormente no habían sido tomados en cuenta, y resulta aplicable a todos los ámbitos de la vida: laboral, educativo, personal, etcétera. (PNUD, 2008)

Concretamente, el Enfoque de Género en los proyectos considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad. (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura).

f) Transversalización de Género

La transversalización de género significa poner atención constante a la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas, las estrategias y las intervenciones de desarrollo. La transversalidad de género no significa únicamente el asegurar que las mujeres participen en un programa de desarrollo previamente establecido, también pretende que tanto hombres como mujeres participen en la definición de objetivos y en la planificación, de manera que el desarrollo cumpla con sus prioridades y las necesidades. Requiere también que se haga un análisis del impacto que puedan tener las intervenciones de desarrollo en mujeres y hombres dentro de todas las áreas del desarrollo social.² (Fundación Arias para la Paz, 1999)

g) Invisibilización de la mujer

Desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres, considerándolas como naturales. Un ejemplo de esto es el concepto que la sociedad tiene del trabajo reproductivo y del cuidado de los menores y de los animales. (Fundación Arias para la Paz, 1999)

² WORNONIUK, B. THOMAS y SCHALKWWYK, J. GENDER: The Concept, its meaning and uses. Traducido por Lorena Aguilar. Department for Policy and Legal Services. SIDA, Sweden. 1997.



h) Brechas de Género

Se refiere a las diferencias de oportunidad que existen entre hombres y mujeres producto de la discriminación que sufren las mujeres.

Ej.: Brechas salariales, políticas, de participación social. (WEM, 2016)

i) Acciones afirmativas

Son las acciones o medidas enfocadas a apoyar a las personas o grupos que no tienen las mismas oportunidades que los otros (grupos étnicos, mujeres, países pobres, etc.), si bien las acciones afirmativas suelen identificarse con medidas dirigidas a aumentar la participación política de las mujeres, estas pueden diseñarse para eliminar o disminuir situaciones de discriminación allí donde existan y ajustarse a la realidad de las organizaciones y proyectos de desarrollo rural. (WEM, 2016)

j) Discriminación

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socioeconómicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole. (Art.6, numeral 3. LIE)

k) Formas de discriminación

Sexismo³

Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones. (LEIV)

Homofobia

Actitudes de discriminación, burla, rechazo y negación de derechos a las personas que viven en diversidad sexual o que tienen otra expresión genérica distinta a la convencional. Tradicionalmente el

³ Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres. Art. 8 Definiciones.



término ha sido utilizado para designar, prioritariamente, la aversión a los hombres homosexuales.⁴ (Fundación Arias para la Paz, 1999)

Androcentrismo

Crear o considerar al hombre como el centro o la medida de todas las cosas. Implica organizar el mundo y todas las cosas en función del hombre y de lo masculino. Lo que las mujeres sienten, piensan y aspiran no cuenta. Por ejemplo: cuando se realiza un estudio o proyecto, sólo desde la perspectiva masculina, pues se cree que también representa la visión de las mujeres. (WEM, 2016).

1.2. Marco jurídico internacional y normativa nacional

La igualdad entre mujeres y hombres constituye una condición indispensable para el logro de la justicia social, el desarrollo y la paz.⁵ Es un principio jurídico universal reconocido en diferentes instrumentos legales, tanto nacionales como internacionales sobre Derechos Humanos. Las Naciones Unidas ordenan a los Estados garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el goce de sus derechos. En este sentido, CORDES, de acuerdo con su visión estratégica, establece su PEG institucional tomando como referencia dicha normativa.

Marco jurídico internacional

Nuestro país ha firmado y ratificado dos convenciones, lo que significa que éstas pasan a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico y se deben acatar por toda la ciudadanía y en todo el territorio salvadoreño:

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer⁶ (CEDAW, 1979) establece principios y medidas para lograr que las mujeres gocen de igualdad de derechos y oportunidades, reconociendo la exclusión y las restricciones que han sufrido por razón de

⁴ RUTA. Unidad Regional de Asistencia Técnica. Glosario de términos sobre género. San José, Costa Rica.

⁵ ONU. "Normas Nacionales e Internacionales de protección contra la discriminación de la Mujer". P. 76 y 77.

⁶ *Ibíd.*



su sexo. A su vez, pide a los Estados la promulgación de leyes que prohíban la discriminación, recomienda medidas especiales temporales para acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres y contiene disposiciones para modificar los patrones socioculturales que perpetúan la discriminación.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), conocida como Convención Belem do Pará, reconoce que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los Derechos Humanos. Se exige el respeto irrestricto de todos los derechos de las mujeres, como condición indispensable para su desarrollo individual y social y la plena participación en todas las esferas de la vida. Señala que "la violencia contra las mujeres es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que trasciende todos los sectores de la sociedad, independientemente de su clase, edad o religión; y que su eliminación es condición indispensable para el desarrollo integral de las mujeres en todas las esferas de la vida."⁷ Ratificada por la Organización de Estados Americanos (OEA) en 1994.

Normativa nacional para la Igualdad de Género

Constitución de la República de El Salvador (1983) norma el principio de Igualdad y no Discriminación expresado en el Art. 3 que reza: "Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión."

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres⁸ (LIE, 2011) establece "las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas

⁷ Conferencia internacional de Derechos Humanos, realizada en Viena en Junio de 1993, y en la que los Estados (incluido El Salvador) adoptaron por consenso, la Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, y que recomienda aceptar por parte de los Estados "La igualdad de la mujer, y los derechos humanos de la mujer".

⁸ Decreto 645, aprobada por la Asamblea Legislativa el 16 de marzo de 2011.



que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.”

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres⁹ (LEIV, 2012) tiene por objeto “establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.” Concretamente, el artículo 2 reconoce “el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.”

La LEIV, reconoce diferentes tipos de violencia:¹⁰ Económica, Femicida, Física, Psicológica y Emocional, Patrimonial, Sexual y Simbólica. Estas se dan en las siguientes modalidades:¹¹ Violencia Comunitaria, Institucional y Laboral.

Ley contra la Violencia Intrafamiliar¹² (2011) establece los mecanismos adecuados para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar, en las relaciones de las personas integrantes de la familia o en cualquier otra relación interpersonal, sea que estos compartan o no la misma vivienda.

Política Nacional de la Mujer (1997, versión actualizada 2011) obedece a la directriz señalada desde el Plan Quinquenal de Desarrollo 2010-2014, de garantizar que las diferentes estrategias y políticas sectoriales contribuyan a la creación de una sociedad con equidad de género mediante la reducción de las brechas de género y la lucha contra todas las formas de violencia contra la mujer.

⁹ Decreto 520, aprobada el 25 de noviembre de 2010 y entra en vigencia en el 2012.

¹⁰ LEIV. Artículo 9.

¹¹ LEIV. Artículo 10.

¹² ISDEMU. Normativa Nacional para la Igualdad de Género, San Salvador, ISDEMU, 2011. “Ley de Violencia Intrafamiliar”. P. 189.



Código Municipal¹³ (1986) mandata que las municipalidades deberán hacer “promoción y desarrollo de programas y actividades destinadas a fortalecer la equidad de género, por medio de la creación de la Unidad Municipal de la Mujer”. La LEIV, le da atribuciones conferidas a los Concejos Municipales para que desarrolle acciones coherentes con esta ley y con la Política Nacional de la Mujer. Según el Artículo 29, los Concejos Municipales, para la aplicación de la presente ley, de acuerdo a las facultades y atribuciones conferidas por el Código Municipal, desarrollarán acciones coherentes con esta ley y con la Política Nacional.

1.3. Marco institucional¹⁴

La Asociación CORDES es una organización comprometida con el establecimiento de procesos de transformación económica, social, política y cultural, que impulsa acciones para mejorar las condiciones de vida de las familias más vulnerables. Dichos procesos no pueden ser integrales sin la aplicación del enfoque de equidad de género y la protección de los recursos naturales.

CORDES es una institución cuyo propósito fundamental es contribuir a empoderar y mejorar las condiciones de vida de la población de El Salvador, mediante la ejecución de programas y proyectos socioeconómicos que garanticen la soberanía alimentaria y la participación activa de las familias, especialmente de las regiones donde trabaja, basándose en tres ejes transversales: *Derechos Humanos, Equidad de Género y Medio Ambiente con la Adaptación al Cambio Climático (sostenibilidad ambiental)*.

Como organización que trabaja para el desarrollo comunal, somos conscientes de que la desigualdad entre hombres y mujeres es un gran obstáculo para el desarrollo de las sociedades. Aunque las mujeres integran la mitad de la mano de obra en el sector agroecológico, los beneficios que obtienen son limitados, como consecuencia, se produce un daño no sólo para ellas, sino para toda la sociedad, que pierde con la invisibilización de las mujeres.

¹³ Código Municipal. Artículo 4, numeral 29.

¹⁴ Elementos tomados del Plan Estratégico de CORDES 2016–2020.



CORDES promueve, a todos los niveles y en los diferentes programas y proyectos, acciones encaminadas a conseguir la equidad de género, que permitan crear condiciones favorables para una amplia y efectiva participación de mujeres y hombres, de todas las edades y condiciones, en la toma de decisiones; y así alcanzar el desarrollo económico, social y político de manera equitativa.

En esta línea el PEI de CORDES define también lo siguiente:

Misión institucional

CORDES se crea y dirige estratégicamente por comunidades rurales, organizada como una asociación sin fines de lucro, con el objetivo de promover y fortalecer el desarrollo socio-económico sustentable y con equidad de género de las familias salvadoreñas en zonas rurales y urbanas vulnerables en lo económico, social, ambiental y político.

Visión institucional

Ser una institución líder en el desarrollo territorial sustentable en El Salvador, que considera como centro al ser humano con enfoque de derecho, equidad de género y en armonía con el medio ambiente, que integra los procesos económicos y sociales de carácter local y nacional e incide en las transformaciones estructurales del país.

Principios y valores institucionales

Estos principios y valores han guiarán y guiaran los esfuerzos de CORDES para el fortalecimiento de los procesos autogestionarios de las comunidades, sus organizaciones sociales y productivas tanto rurales como urbanas, promoviendo la equidad de género, construyendo el desarrollo en armonía con el medio ambiente y acompañando los procesos de transformación y cambio de las estructuras socio-económicas en nuestro país.



Principios

- * Promovemos y fortalecemos los procesos autogestionarios y de empoderamiento de las comunidades rurales y urbanas, como factor clave para la sostenibilidad.
- * Practicamos la transparencia y el uso racional en la gestión de los recursos institucionales.
- * Luchamos contra la injusticia económica, social y política.
- * Creemos, practicamos y promovemos la democracia y la defensa de los Derechos Humanos en todo el ciclo de vida del ser humano.
- * Consideramos al ser humano y sus familias como principio y fin de nuestro trabajo.

Valores

- * *Solidaridad*: construcción de relaciones de apoyo, fraternidad, equidad y respeto en nuestras prácticas y acciones personales e institucionales.
- * *Ética*: honestidad y transparencia como ejes rectores de nuestras prácticas y acciones personales e institucionales.
- * *Compromiso social*: identificación, conciencia social y responsabilidad con la misión y visión institucional.
- * *Integración familiar y comunitaria con valores*: La familia es la escuela más importante de la expresión del amor humano manifestada en los cónyuges, la paternidad o la maternidad, la filiación, la fraternidad, la amistad y el respeto incondicional. Pilar fundamental para la creación de comunidades con valores.

CORDES reconoce y trabaja con las familias,¹⁵ consideradas éstas desde la diversidad de integración y conformación de grupos permanentes de personas que conviven y establecen vínculos afectivos. Dado que en la realidad existe pluralidad de integraciones familiares, la mayoría lideradas por mujeres, debe adoptarse un criterio amplio para no discriminar ningún tipo de integración o grupo familiar.

¹⁵ Construcción propia, a partir de los aportes de reflexión con el equipo de CORDES.



Áreas de trabajo

El acompañamiento de CORDES a la población sujeto se realiza mediante 5 Programas institucionales:

- * Agropecuario
- * Desarrollo Empresarial
- * Gestión Social
- * Gestión del Riesgo
- * Fortalecimiento Institucional

Población y territorio de trabajo

Familias, mujeres y hombres, adultos mayores, jóvenes, menores; así como expresiones organizadas de la población rural y urbana en condiciones de pobreza, excluidas del modelo socio-económico y sin acceso al cumplimiento de sus derechos.

La cobertura geográfica de CORDES tiene carácter nacional, priorizando en zonas del país, tanto rurales como urbanas, afectadas de pobreza y exclusión social. La cobertura actual abarca 8 de los 14 departamentos de El Salvador, específicamente de la zona central y paracentral del país. Dentro de estos departamentos se trabaja en 35 municipios, 334 comunidades, sumando un total de 17,069 familias. La participación de mujeres y hombres es:

PERSONAS BENEFICIARIAS POR REGION ¹⁶						
Región	Departamento	Comunidades	Familias	Mujeres	Hombres	TOTAL
I	Chalatenango	123	2,202	2,141	702	2,843
II	Cabañas – Cuscatlán	69	1,065	693	373	1,066
III	San Vicente – La Paz	99	12,004	24,310	18,072	42,382
IV	Norte de San Salvador – La Libertad	33	1,468	3,193	2,937	6,130
V	Sur de La Libertad	10	330	858	792	1,650
TOTAL		334	17,069	31,195	22,876	54,071
% de participación por sexo				58%	42%	

TABLA 1. PERSONAS BENEFICIARIAS POR REGIÓN. FUENTE: MEMORIA DE LABORES. CORDES 2017

¹⁶ Memoria de labores Enero-Diciembre. CORDES 2017.



A nivel interno, CORDES cuenta con equipos de trabajo en cada región para dar cobertura y atención a la población beneficiaria de los procesos de desarrollo comunitario.

Estos equipos están integrados por un 44% de mujeres y un 56% de hombres. En cuanto a personas asociadas, la participación de ambos sexos es equitativa en términos cuantitativos.

EQUIPOS REGIONALES Y ASAMBLEÍSTAS DE CORDES ¹⁷						
Región	Personal			Asambleístas ¹⁸		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Oficina Central	2	4	6	0	3	3
I	7	11	18	11	15	26
II	4	6	10	11	12	23
III	11	10	21	9	11	20
IV	4	5	9	12	8	20
V	3	3	6	13	7	20
TOTAL	31	39	70	56	56	112
% por sexo	44%	56%		50%	50%	

TABLA 2. EQUIPOS REGIONALES Y ASAMBLEÍSTAS DE CORDES. FUENTE: MEMORIA DE LABORES. CORDES 2017

Del 44% de las mujeres en CORDES, la mayoría forma parte del Personal Técnico (58%), constituyendo prácticamente la mitad del personal, en igualdad con el número de hombres. En general, las mujeres ocupan el 50% de los puestos en cada una de las tres categorías (personal técnico, apoyo y servicios), existiendo una subrepresentación muy evidente en el grupo directivo, en el que el 91% de los puestos está ocupado por hombres.

¹⁷ Idem

¹⁸ incluye miembros de la Junta Directiva



CARGOS OCUPADOS POR MUJERES Y HOMBRES EN CORDES				
Categoría	Mujeres	Hombres	TOTAL	% de mujeres
Dirección	1	10	11	9%
Personal Técnico	18	17	35	51%
Apoyo	5	4	9	56%
Servicios	7	8	15	47%
TOTAL	31	39	70	44%

TABLA 3. CARGOS OCUPADOS POR MUJERES Y HOMBRES EN CORDES. FUENTE: REGISTROS DE LA CONTABILIDAD CENTRAL. CORDES 2018

II. DIAGNÓSTICO Y PUNTO DE PARTIDA

2.1. Metodología: un proceso participativo e institucional

En el año 2012, CORDES terminó de formular su PEG, vigente actualmente, con la que no se logró un seguimiento ni evaluación sistemática de los indicadores de impacto; por ello, en el año 2017 se formuló una propuesta de gestión de proyecto orientada a su actualización, un proceso transparente y participativo a nivel institucional.

La elaboración de esta versión actualizada de la PEG se inició con la creación de un grupo de trabajo operativo integrado por dos personas del equipo técnico de cada región, delegadas por cada gerencia para contar con la representación de todas las oficinas de CORDES, de la Junta Directiva y el apoyo de una consultora externa, que prestó su asesoramiento.

Este equipo realizó y sistematizó el diagnóstico situacional e institucional para formular la actualización de la PEG. Desde el comienzo del proceso (con el diagnóstico) hasta la presentación final de este documento, el equipo operativo trabajó en varias fases y reuniones, adoptando siempre un proceso transparente, pidiendo en varias ocasiones la retroalimentación y los insumos de la Gerencia, la Junta Directiva y otro personal en CORDES.

Como ya se contaba con una *Política de Equidad de Género*¹⁹ en CORDES, el equipo operativo quería, en primer lugar, evaluar los logros y desafíos de este documento institucional. Se elaboró un cuestionario con preguntas cerradas y abiertas que cumplieron de manera individual un total de 87 personas pertenecientes a las cinco regiones de trabajo y personas asociadas (incluyendo personas que integran la Junta Directiva). Otro cuestionario se dirigió a una muestra de 47 personas de la población meta (personas beneficiarias) de los procesos desarrollados por CORDES. Los resultados de esta fase del diagnóstico tenían el propósito de dar a conocer los siguientes aspectos:

- a. el grado de conocimiento de la *Política de Equidad de Género* actual y su aplicación adentro de la organización, y así también el cambio que haya generado. (nivel interno).
- b. la percepción de CORDES por las personas beneficiarias como organización que contribuye a la equidad de género entre mujeres y hombres (nivel externo).
- c. el punto de partida (línea de base) para el nuevo periodo de la PEG 2018 hasta 2022, para monitorear y evaluar los cambios que se quiere generar en la nueva fase de implementación.



IMAGEN 1. INTEGRANTES DEL EQUIPO OPERATIVO TRABAJANDO EN UN TALLER

En un segundo momento, el equipo operativo participó en catorce talleres en los cuales se analizó y reflexionó sobre los resultados del diagnóstico situacional. En esta fase se buscó, por un lado, valorar y agregar a las experiencias de las personas empleadas o asociadas de CORDES y por otro, analizar los desafíos y/o las buenas prácticas que ya existen en los proyectos de trabajo con el grupo meta. En base a ello, se identificaron las prioridades para el

¹⁹ Nota: Antes “*Política de Equidad de Género*”, a partir de 2018 la versión actualizada se llamaría “*Política para la Equidad de Género*”, en siglas PEG.

nuevo periodo de la PEG y la estrategia para abordarlas. Además, se construyeron los ejes de trabajo y los objetivos específicos para dar una orientación general de cómo abordar el tema de equidad de género en CORDES.

El equipo operativo propone también acciones generales e indicadores a nivel de avances para formular un plan de acción más detallado cada año a nivel institucional. La metodología de implementación y el plan de monitoreo y evaluación forman también parte del documento para dar seguimiento a los logros y cambios del próximo periodo.



IMAGEN 2. UNA COMPAÑERA PRESENTANDO LOS RESULTADOS DE UN TALLER

Se debe también destacar que el grupo operativo se formó después de la elaboración del documento final en otra fase de talleres con el objetivo de aprender una metodología apta para socializar la PEG actualizada con todo el personal y personas asociadas en las cinco regiones de CORDES.

2.2. Resultados del diagnóstico situacional

a. A nivel interno: personal de CORDES y personas asociadas

La siguiente información muestra un resumen de los resultados de la encuesta aplicada al personal y personas asociadas a CORDES con base en cuatro preguntas que reflejan el grado de conocimiento sobre la *Política de Equidad de Género*, formación y percepción sobre la misma.

De las 86 personas encuestadas que compone CORDES (personal y personas asociadas), 42 son mujeres y 44 son hombres. Atendiendo a los diferentes cargos, 47 corresponden al personal, 34 a los asambleístas y 5 a la Junta Directiva. La edad de las personas encuestadas tiene en su mayoría de 31 a 49 años.



Del total de personas encuestadas 65 personas confirman tener algún o poco tipo de conocimiento y 9 dicen que no saben nada. Cabe destacar que una persona de los que no tienen conocimiento de la PEG ejerce la coordinación. Señalar que muy pocos miembros de la organización han recibido formación sobre la PEG.



GRÁFICO 1. CONOCIMIENTO SOBRE POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO ACTUAL.
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La mitad de CORDES lo considera útil, habiendo un equilibrio por ambos sexos, por lo que reforzaría la necesidad de tener una PEG.

Para poder verificar aspectos de ambiente laboral y la carga de trabajo, se preguntó “¿Qué nivel de sobrecarga de trabajo tiene Usted en CORDES (respecto al concepto de autocuidado)?”. La mayor parte que afirma sentir sobrecarga son las mujeres. Cabe destacar que muchas personas no contestaron la pregunta, bien porque no conocen el concepto “autocuidado” o hay una falta de concienciación sobre dicho concepto. Por otra parte, también se puede considerar que la respuesta de muchas personas puede estar condicionada por las consecuencias que esto pueda traer, aunque la encuesta se realizó de forma confidencial.

b. A nivel externo: personas beneficiarias

A continuación, se da un resumen de los resultados más llamativos de la encuesta con personas beneficiarias de CORDES sobre su conocimiento de la PEG en CORDES y el reconocimiento de la institución como actor contribuyendo a la equidad de género. La encuesta contenía 15 preguntas.

La Política actual define la equidad de género como: “justicia, dar a cada quien lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, etnia, religión, edad).” Ambos sexos están de acuerdo en la afirmación, marcando la casilla “mucho” el 65% de las mujeres y el 73% de los hombres.

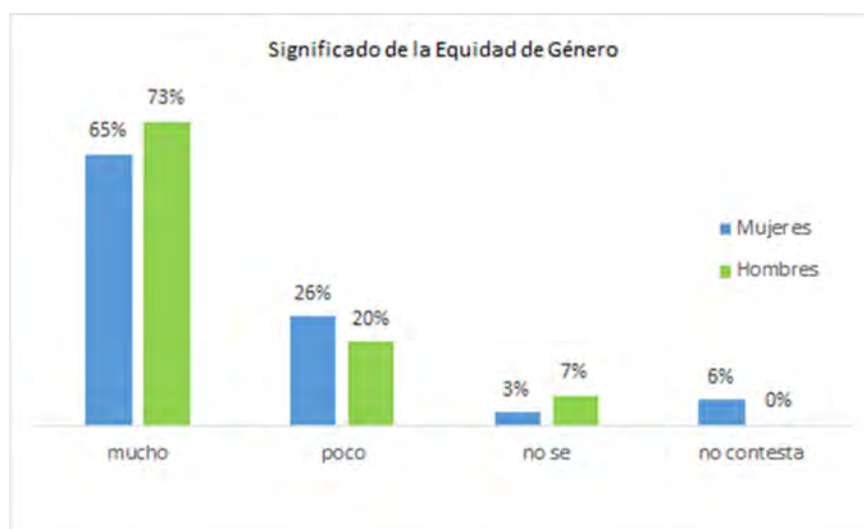


GRÁFICO 2. SIGNIFICADO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO. FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La mayor parte de los hombres, en su mayoría casados, está de acuerdo con la afirmación “*La equidad de género es cosa de y para las mujeres solamente.*”. Sin embargo, las mujeres casadas o acompañadas consideran, en su gran mayoría, que la equidad de género es cosa de ambos sexos.

Hay que considerar que las mujeres acompañadas y solteras tienen una concienciación mayor sobre la equidad de género, por lo que hace pensar que las mujeres casadas sienten esa imposición de roles conformes con el matrimonio. Además, las mujeres que consideran que la equidad de género supone un problema, se dedican al trabajo doméstico y al cuidado de su familia según su perfil en la encuesta.

Llama la atención que la mayor parte de los hombres consideran que las mujeres tienen las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades que los hombres.

Ambos sexos en su mayoría entienden que la igualdad de género mejora su calidad de vida. Se observa que la mayor parte de las mujeres que perciben desigualdad de oportunidades son mujeres solteras y con formación. Esta observación lleva a dos conclusiones: (1) Las mujeres independientes y estudiadas tienen una mayor conciencia de las desventajas que la sociedad les impone. (2) El estatus de las mujeres solteras que se forman y estudian en la sociedad es más difícil, ya que rompen con los roles de género tradicionales y no cuentan con la protección social del matrimonio.

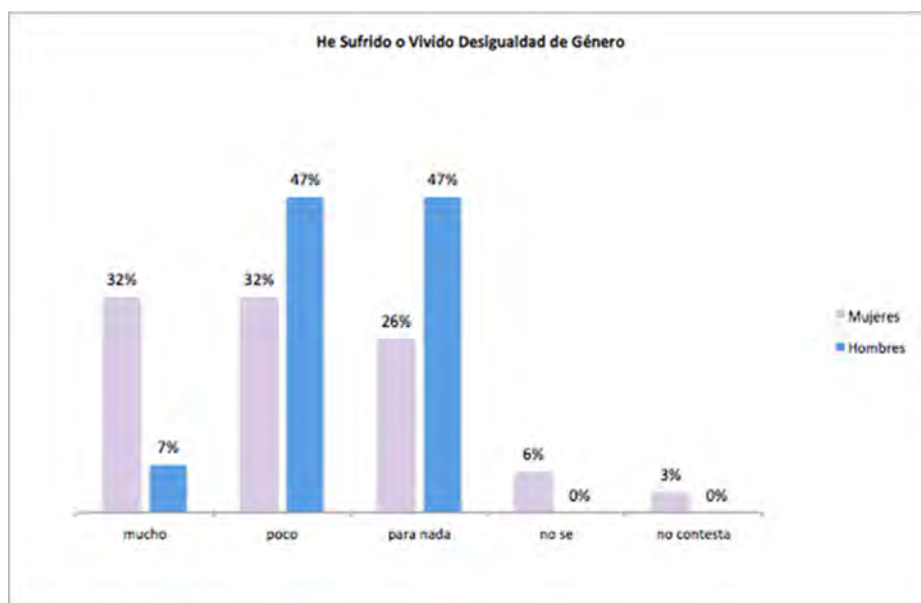


GRÁFICO 3. EXPERIENCIA CON LA DESIGUALDAD DE GÉNERO. FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La mayor parte de las mujeres manifestaron haber sufrido o vivido alguna desigualdad de género, mientras que casi la totalidad de los hombres encuestados expresaron haber sufrido poco o nada. Tanto hombres como mujeres, en su mayoría, consideran que la equidad de género es importante para su desarrollo personal y el de su familia. A su vez, se reconoce que la formación sobre Género es importante, siendo conscientes de la importante labor que CORDES realiza.



Es importante señalar que las mujeres han recibido formación sobre Género por parte de CORDES en mayor proporción que los hombres. Así mismo, señalar que la mayoría de personas encuestadas manifiesta no tener información sobre la PEG.

Casi todas las mujeres encuestadas y una gran parte de los hombres apreciarían recibir información y formación sobre la equidad de género. Algo más de la mitad de mujeres y hombres piensa que CORDES contribuye a disminuir la desigualdad. Se observa que los hombres perciben más que las mujeres el empoderamiento que CORDES hace de la mujer a nivel nacional y regional.

2.3. Priorización de desafíos y brechas

Los resultados del diagnóstico permiten visualizar **las condiciones actuales de la implementación de la PEG** desvelando los vacíos y desafíos existentes para su puesta en marcha en tres ejes: a nivel de desconocimiento del documento por la no divulgación, la no institucionalización de la PEG, y en los procesos de sensibilización y formación básica para comprender y atender las condiciones de desigualdad e inequidad que persisten en el quehacer de CORDES.

Para cada uno de los ejes, el equipo operativo ha priorizado 3 aspectos fundamentales para este periodo de ejecución de la PEG.

PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL DIAGNÓSTICO SITUACIONAL ACTUAL

Prioridad	Divulgación e implementación
1	Desconocimiento generalizado de lo que es la <i>Política de Equidad de Género</i> , así como algunos términos o conceptos básicos para comprender el trabajo con enfoque de género (sexo, género, equidad, igualdad, enfoque de género).
2	No se ha realizado una divulgación a nivel interno y externo de CORDES para la apropiación y puesta en ejecución de la PEG.
3	El 75% de la población encuestada reconoce que hay “poco” conocimiento de la PEG de CORDES y del hecho de que la institución trabaja el tema de Género.



Prioridad	Institucionalización
1	El trabajo que se realiza en el eje transversal “Equidad de Género” no está unificado ni institucionalizado, lo que lleva a que todas las regiones interpreten y realicen las actividades en el trabajo cotidiano a su manera, sin norma institucional o control de calidad.
2	Hace falta un sistema de monitoreo y de orientación de acciones efectivas de aplicación del enfoque de género. Tampoco se cuenta con mecanismos definidos para la evaluación y divulgación de los avances en la aplicación de la PEG por parte de la Junta Directiva y el Consejo Ejecutivo a nivel institucional.
3	No todas las regiones cuentan con referente de género, así como una persona responsable a nivel nacional para dar seguimiento a la aplicación del enfoque de género desde la formulación de proyectos hasta su ejecución y seguimiento. Tampoco aparecen las Unidades de Género en la estructura organizativa de CORDES.

Prioridad	Formación y capacitación interna y externa
1	Débiles procesos de empoderamiento de las mujeres beneficiarias de los programas y proyectos desarrollados por CORDES para que tengan incidencia a nivel nacional y regional.
2	No ha habido procesos de sensibilización en las gerencias, Junta Directiva y personas asociadas sobre la equidad de género y su aplicación en la institución.
3	No se cuenta con una capacitación permanente de carácter obligatorio para el personal de CORDES, que comprenda un nivel básico y otro avanzado en la temática de género. Solamente el 63% manifiesta que se ha dado formación “algo” o “poco” y un 27% manifiesta que “para nada”.

TABLA 4. PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL. FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Después de haber identificado las razones que impiden el conocimiento de la *Política de Equidad de Género* y su aplicación dentro y fuera de la organización, el grupo operativo se dedicó a analizar – siempre en base de las encuestas, con experiencias y observaciones propias - las principales brechas de desigualdad a nivel institucional y hacia la población beneficiaria de los procesos de desarrollo implementados por CORDES.

Se identificaron fenómenos similares en cuales se manifiestan las brechas entre mujeres y hombres, tanto en el interior como en los territorios donde interviene la institución:

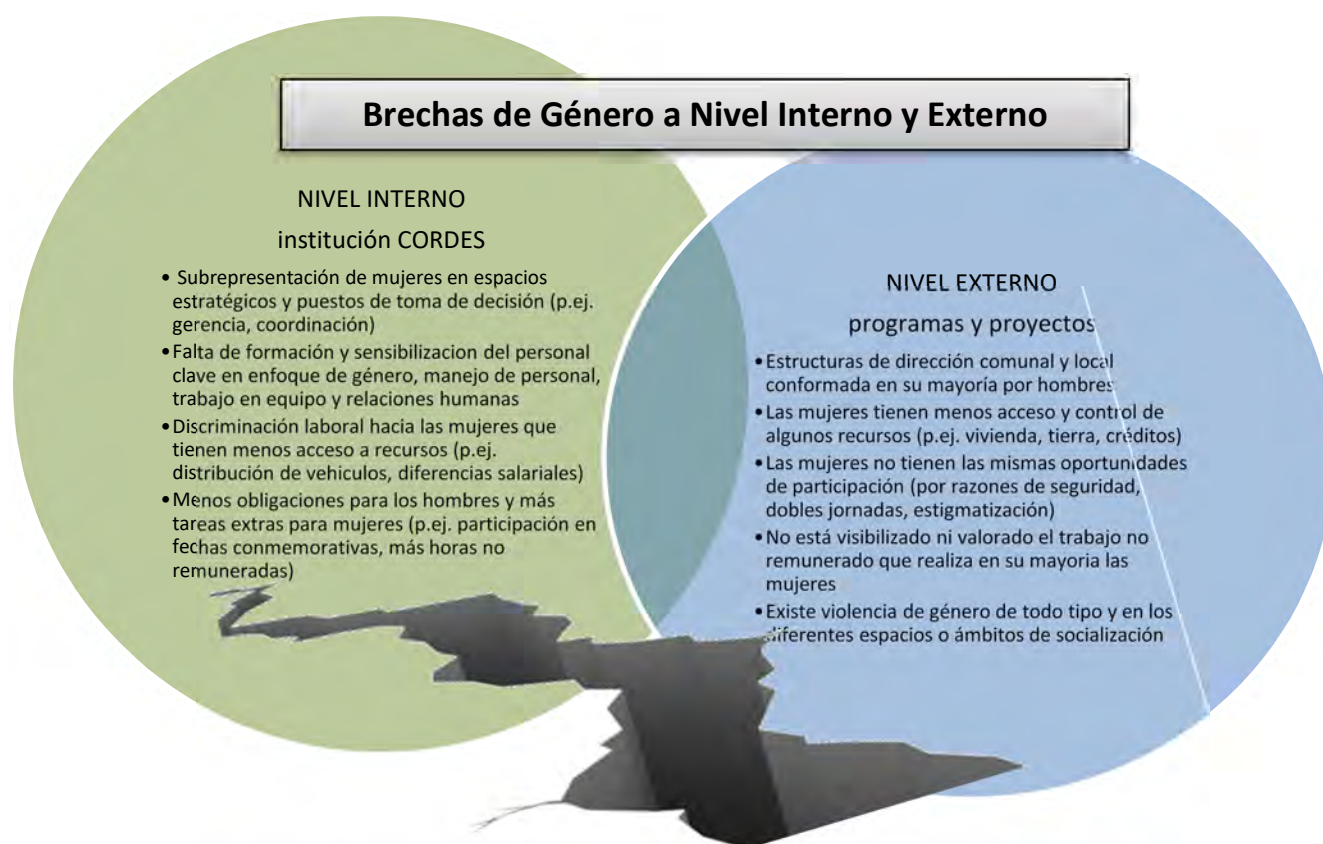


IMAGEN 3. BRECHAS DE GÉNERO A NIVEL INTERNO Y EXTERNO. FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.



Los obstáculos que se imponen en el camino hacia una participación equitativa se pueden encontrar en la falta de acceso a recursos y formación y en la discriminación por roles de género e incluso violencia de género, lo que supone la subrepresentación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.

Tomando en cuenta la dinámica en las comunidades, el diagnóstico revela que las mujeres no tienen las mismas oportunidades de participación que el resto de personas. Es un tema complejo que hay que analizar, aplicando una perspectiva de género, desde varios ángulos: se considera que el mero hecho de estar en las actividades y procesos ya es igualdad, sin tomar en cuenta la doble y hasta triple jornada que significa para las mujeres el participar en los procesos de desarrollo.

Esta desigualdad no es visibilizada, ni por los hombres (87%) ni por las mujeres (80%) que muchas veces no son conscientes de sus capacidades (por baja autoestima, inseguridad, vergüenza, cultura). En el mismo sentido, el trabajo reproductivo y del cuidado recae única y exclusivamente en las mujeres y este no es valorado ni reconocido, ni social ni económicamente. Por lo tanto, implementar proyectos en los territorios puede promover la participación de mujeres, pero al mismo tiempo recargarles de trabajo aún más.

Una vez más, se debe enfatizar que el cambio debe ser iniciado desde dentro hacia afuera: Con la implementación de la PEG, se busca transformar las relaciones de género, tanto en las estructuras de conducción, personal técnico y administrativo, como en las familias y personas beneficiarias de los servicios que ofrece CORDES, propiciando los cambios necesarios para una mejor convivencia, donde se reconozca las condiciones de desigualdad, marginación y exclusión que viven actualmente las mujeres y se tomen las medidas necesarias para transformarlas.

III. CAMINO HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO

El diagnóstico ha revelado las brechas de género más evidentes que hay que superar aplicando una perspectiva de género. Sabemos que los roles de género tradicionales, la subrepresentación de las



mujeres en posiciones de toma de decisión, el poco acceso a recursos, tanto como el trabajo reproductivo y de cuidado ponen obstáculos a las mujeres.

Por lo tanto y en concordancia con el diagnóstico, CORDES busca con la PEG crear mejores condiciones tanto en el ambiente laboral e institucional, como en la estrategia para el trabajo con personas beneficiarias en los proyectos y programas.

A fin de lograr un entorno de trabajo libre de discriminación por razones de género, discapacidad, apariencia física, orientación sexual, hostigamiento sexual y acoso laboral, CORDES promoverá entre su personal la equidad de género, y rechazará cualquier conducta indeseable que menoscabe la integridad física o moral de las personas, para ello fomentará la generación de oportunidades laborales y de desarrollo personal para sus empleados y empleadas en igualdad de condiciones, e impulsará iniciativas para la conciliación de la vida familiar y laboral, a través de espacios de integración grupal, jornadas de autocuidado y autoestima, además promoverá actividades formativas que propicien un desarrollo igualitario y equitativo de su personal, que influya en una mejor atención de las personas asociadas y meta de los diferentes programas y proyectos.

Este ámbito laboral y la sensibilización del personal será la base para desarrollar mejor la estrategia de trabajo que promueva el acceso de hombres y mujeres en los proyectos en condiciones de equidad, acciones afirmativas para romper con las brechas de desigualdad, crear nuevas formas de relaciones entre hombres y mujeres y mejorar las relaciones intrafamiliares en las comunidades.

3.1. Principios orientadores, enfoque y alcances

El enfoque de “género” no se limita a la condición de la mujer, sino que incluye tanto a mujeres como a hombres. Por tal razón, se incorpora la perspectiva de las Nuevas Masculinidades y el trabajo con los hombres como un eje fundamental para el logro de la equidad, como base principal de la familia.



En este sentido, la PEG promueve y estimula relaciones intergeneréricas e intragenéricas basadas en el respeto, la comunicación asertiva, la inteligencia emocional, la negociación de las diferencias y la cultura de paz. Se rechaza y sanciona toda forma de violencia, acoso laboral y hostigamiento sexual en las relaciones interpersonales. Al mismo tiempo se promueve la prevención de estas conductas.



IMAGEN 4. PRINCIPIOS ORIENTADORES. FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Pero además de crear una institución libre de sexismo, discriminación, homofobia, violencia y acoso y hostigamiento laboral, la PEG reconoce la necesidad de fortalecer el empoderamiento y liderazgo de las mujeres dentro de la institución, a fin que estén en las mismas condiciones que los hombres; y así poder optar a posiciones superiores dentro de CORDES.

Aplicamos los siguientes enfoques principales:

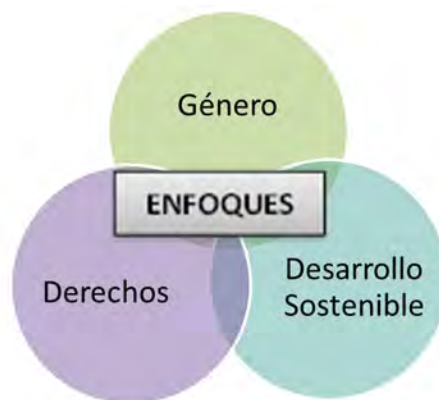


IMAGEN 5. ENFOQUES PRINCIPALES. FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Estos enfoques obligan a la institución a priorizar la identificación de las brechas de género y enfocarse en el logro de las acciones afirmativas necesarias para superarlas, a partir del análisis de las relaciones de poder existentes entre los géneros. En consecuencia, se quiere eliminar los comportamientos y acciones discriminatorias en el quehacer de la institución, comprometiéndose por la erradicación del sexismo y los estereotipos de género. En este sentido, CORDES es consciente de la necesidad de sensibilizar y educar a las personas colaboradoras de la institución en formas alternativas de pensar, relacionarse y vivir la feminidad y la masculinidad alternativa y, por lo tanto, reconociendo la equivalencia humana de hombres y mujeres que permitan establecer nuevas formas de relaciones entre los géneros.

Con estos principios y enfoques pretendemos crear una situación favorable para iniciar cambios con impacto en la institución, las personas beneficiarias, las comunidades y la sociedad entera.

Por último, esta política involucra tanto a las personas asociadas y población meta, como a todo el personal de CORDES, a través de los procesos de provisión de bienes y servicios, contratación e inducción de personal en la temática, procesos estratégicos y procesos de apoyo.

3.2. Objetivos y ejes

El **objetivo general** de la PEG es contribuir al desarrollo equitativo y sustentable en el cual hombres y mujeres compartan sin discriminación la toma de decisiones y el poder, tanto en el ambiente organizacional de CORDES como en la familia y población beneficiaria.

Eje 1: Institucional

Objetivo específico 1.1. Mujeres y hombres empleados y personas asociadas de CORDES tienen un ambiente laboral con relaciones humanas en igualdad y equidad de oportunidades.



Objetivo específico 1.2. Las estructuras de decisión en CORDES están integradas de manera equitativa por hombres y mujeres y en condiciones de igualdad para tomar decisiones.

Eje 2: Programas y proyectos

Objetivo específico 2.1. Mujeres y hombres con igualdad de oportunidades en el acceso y beneficios en los diferentes programas implementados por CORDES.

Objetivo específico 2.2. Hombres y mujeres tienen una mejor redistribución de tareas y toma de decisiones en los espacios familiar y comunitario

3.3. Acciones e indicadores

La implementación de esta política se basará en los citados ejes estratégicos que se consideran fundamentales, ya que agrupan los principales resultados obtenidos del diagnóstico de brechas de género. Para cada uno de los ejes se identifican objetivos específicos y un conjunto de acciones indispensables a partir de las cuales se establecerá un Plan de Acción a cargo de la Unidad de Género; donde se va a detallar las acciones, indicadores y fuentes de verificación que permitirá materializar la igualdad y equidad de género en todas las dimensiones institucionales.

Eje 1: Institucional

A fin de disfrutar de un ambiente laboral favorable y fortalecer las estructuras de decisión en CORDES de manera equitativa y con condiciones de igualdad para tomar decisiones, están previstas las siguientes acciones:

Acciones

- Institucionalización progresiva del enfoque de género en el quehacer de CORDES.



- Creación y equipamiento de la Unidad de Género institucional con representación de las oficinas regionales.
- Socializar la PEG con el personal técnico, la Junta Directiva y personas asociadas de cada región.
- Elaborar y ejecutar un plan operativo anual para la implementación de la PEG en el periodo de 2018 hasta 2022.
- Monitoreo y evaluación continua de la PEG y los planes de acción correspondientes por parte de la Unidad de Género.
- Fortalecer la Unidad de Género en la estructura institucional y formar a sus integrantes de forma continua.
- La Junta Directiva y la Gerencia de CORDES, con el apoyo y los insumos de la Unidad de Género, realizan la rendición de cuentas anual sobre los avances en el tema de equidad de género y la aplicación de la PEG.
- Elaborar y ejecutar un plan de capacitación integral para la equidad de género, incluyendo actividades hacia el autocuidado, dirigido al personal institucional y estructuras de CORDES.
- Revisión de instrumentos institucionales y manuales de procedimiento, con criterios de equidad de género y monitorear su aplicación.
- Creación y establecimiento de un mecanismo para la prevención y atención de hechos de discriminación en el ámbito laboral.
- Elaborar e implementar un plan de formación en liderazgo institucional para personal con funciones de coordinación y personal técnico femenino.
- Creación de un mecanismo para involucrar a la Unidad de Género en el control de calidad de las convocatorias y para incorporar actividades e indicadores que tomen en cuenta el enfoque de género en la formulación de proyectos.



Eje 2: Programas y proyectos

Para establecer la igualdad de oportunidades en el acceso y beneficios en los diferentes programas y asegurar una mejor redistribución de tareas y toma de decisiones en los espacios familiar y comunitario, CORDES realiza las siguientes acciones:

Acciones

- Elaboración de un plan de formación integral en Género y Nuevas Masculinidades para personas beneficiarias de los proyectos y programas de CORDES.
- Actividades de sensibilización sobre la necesidad de responsabilidades equitativas y una distribución justa de tareas entre mujeres y hombres en el hogar y los procesos productivos de las familias.
- Fortalecer las capacidades técnicas de las mujeres beneficiarias para que puedan mejorar los procesos productivos que contribuyan a la soberanía alimentaria de ella y su familia.
- Promover el control de las mujeres sobre recursos materiales y procurar su acceso a espacios de comercialización para generar ingresos y lograr su autonomía económica y la de su familia.
- Asegurar la participación ciudadana equitativa, la representación de las mujeres en organizaciones comunales/municipales y apoyar la creación de iniciativas y organizaciones de mujeres.
- Visibilizar el trabajo no remunerado y asegurar el reconocimiento social y político del aporte de las mujeres al desarrollo comunal, municipal y regional.
- Contribuir a una comunicación no violenta, a la toma de decisiones consensuada en las familias y promover el autocuido de las personas beneficiarias para una vida libre de violencia y discriminación.
- Establecimiento de un procedimiento para la prevención y atención de hechos de discriminación por parte del personal de CORDES hacia las familias y personas beneficiarias.



A fin de comprobar el progreso, establecemos indicadores generales, medibles, en el periodo de vigencia de esta PEG. Los indicadores necesitan ser concretizados en el plan de acción de la PEG (y sus versiones anuales), también para incluirlos en los programas y proyectos de las regiones de CORDES.

Eje de acción	Descripción de indicador general de avance	Verificación
Institucional	Porcentaje de hombres y mujeres empleados/as, Junta Directiva, personas asociadas de CORDES (en partes equitativas) que confirma gozar de un ambiente laboral que favorece el desarrollo individual y valores relacionales, libre de discriminación.	1. Cuestionario anual de percepción (CAP) a una muestra representativa del personal, J.D, personas asociadas. Con preguntas cerradas, la mayoría, y preguntas abiertas sobre las variables del indicador 2. Grupos focales, informantes claves de cada región. (Un grupo por región de 5 a 7 personas). En evaluación intermedia y final del periodo actual de la PEG.
	Porcentaje de personal de CORDES, la Junta Directiva y personas asociadas (en partes equitativas) que evidencia la utilidad de la PEG en el trabajo cotidiano.	CAP a una muestra representativa del personal, J.D, personas asociadas.
	Los 4 principales documentos institucionales tienen incorporado el enfoque de género.	Ficha de aprobación de calidad de documentos con nombre de los documentos revisados
	CORDES incluye la PEG y sus planes de acción anuales como parte del fortalecimiento institucional asignándole recursos financieros.	Informe de resultados de la revisión del plan de acción y el monto y porcentaje de presupuesto ejecutado para la PEG



	Las cuatro estructuras principales de CORDES (Asamblea, Junta Directiva, Equipo de conducción y Gerencias) cuentan con al menos un 50% de representación de mujeres y se aplica mecanismos para involucrar a las mujeres en las estructuras de toma de decisión.	Memoria de labores de CORDES (anual): Informe estadístico sobre representación de mujeres y sus cargos en CORDES, incluyendo narrativo sobre tipo de mecanismos aplicado (p.ej. cuotas, formación para personal femenino)
	Porcentaje tanto de hombres como de mujeres que se sienten tomados en cuenta en los mecanismos de toma de decisiones en CORDES.	CAP a una muestra representativa del personal, J.D, personas asociadas
	La Unidad de Género forma parte del Consejo Ejecutivo en función de asesoría.	Memorias de las reuniones del Consejo Ejecutivo
Programas y proyectos	CORDES cumple los criterios de equidad de género según un chequeo de calidad en toda convocatoria y formulación de proyectos.	Informe sobre aplicación de chequeo de calidad
	Al menos un 50% de personas beneficiarias directas en los programas y proyectos implementados por CORDES son mujeres.	Memoria laboral anual de CORDES con estadísticas sobre personas beneficiarias por sexo
	Porcentaje de mujeres con acceso a recursos productivos y que mantienen el control sobre estos.	Registro de mujeres que reciben formación técnica y capital a su nombre
	Cantidad de mujeres y hombres que confirma la mejora de las relaciones intrafamiliares (comunicación, escucha asertiva, respeto con su pareja, sus hijos e hijas) y/o en grupos comunitarios.	Instrumento para medir bienestar en personas beneficiarias
	Porcentaje de hombres que realizan trabajo doméstico, por tipo de trabajo y tiempo invertido (horas por día).	Instrumento para medir distribución de tareas domésticas en hogares
	Porcentaje de mujeres participando en organizaciones comunales y/o de productores.	Mapeo de organizaciones comunitarios/municipales con membresía y funciones por sexo
	Porcentaje de mujeres que forman parte de directivas en organizaciones comunales y/o de productores	Mapeo de organizaciones comunitarios/municipales con membresía y funciones por sexo

TABLA 5. INDICADORES Y SU VERIFICACIÓN. FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



IV. IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO

Con el objetivo de asegurar la ejecución de la PEG, es indispensable que CORDES cuente con una estructura que coordine la implementación y con un sistema que permita monitorear y evaluar los niveles de cumplimiento de los cambios que se pretende generar.

El monitoreo es el proceso continuo que mide el progreso y los resultados producto de la implementación de la PEG. Su objetivo es conocer los avances sobre el cumplimiento efectivo y eficiente de los objetivos, indicadores y acciones establecidas y coherentes con las definiciones de los ejes estratégicos de la PEG.

Este monitoreo no es un proceso aislado y puntual de la institución, sino un procedimiento continuo y participativo dentro y fuera de CORDES, como nos ha enseñado el diagnóstico para elaborar este documento. Para poder analizar el impacto que la organización quiere tener con sus acciones para generar más equidad de género, es importante estudiar los efectos y cambios producidos en las personas que trabajan en CORDES y las personas beneficiarias de sus programas. Los efectos pueden ocurrir en el ámbito laboral/social, en el área económica y la participación ciudadana. Pero más bien el cambio se inicia en las propias personas en cuanto a sus ideas, actitudes y comportamientos.

Por lo tanto, queremos verificar este cambio en los individuos y su entorno. Las mujeres y hombres destinatarias/os de esta PEG nos van a indicar la percepción de su calidad de vida y si CORDES y sus acciones contribuyen a su bienestar. Prestaremos atención a los cambios en el empoderamiento de las mujeres, las relaciones intrafamiliares, la posición de las mujeres con respecto a los hombres en cuanto al acceso a la propiedad y el control de recursos de tipo económico y la participación de las mujeres en la toma de decisiones, en sus capacidades organizativas y ante instancias político-institucionales; así mismo contribuyendo a la autonomía económica y política de las mujeres y una mejora de las relaciones entre mujeres y hombres, generando oportunidades equitativas para todas y todos.



4.1. Declaración de compromiso y arquitectura para la aplicación

La institución se compromete a transversalizar el enfoque de género en el sentido de incorporar la perspectiva de equidad de género a cada aspecto del quehacer institucional y no sólo a un área o proyecto aislado. Los sujetos implicados en este proceso son las mujeres y los hombres.

Además, CORDES procura los recursos humanos y financieros necesarios, así como la creación de órganos, métodos y procedimientos adecuados para implementar la PEG en todas las oficinas regionales y la oficina central de CORDES. Por lo tanto, en un primer paso, se va a otorgar a la Unidad de Género de un carácter oficial e institucional en sus actuaciones. Esta parte incluye la asignación de una persona responsable del tema de equidad de género en la Junta Directiva que va a formar parte de la Unidad de Género.

La PEG, una vez aprobada por la Junta Directiva y luego por la Asamblea General, y sus acciones estratégicas se materializarán por medio de un Plan de Acción. La formulación del mismo recae directamente en la Unidad de Género con su presentación correspondiente al Consejo Ejecutivo a finales o comienzo de cada año. En el Consejo Ejecutivo se va a acordar en qué programas y proyectos se puede incluir las actividades del Plan de Acción y con qué fondos se va a apoyar la implementación.

Las y los integrantes de la Unidad de Género en las regiones vigilarán la ejecución del plan en sus correspondientes territorios, para lo cual se establecerán los mecanismos internos que permitan el monitoreo y seguimiento. La Unidad de Género va a dar seguimiento al Plan de Acción a nivel institucional, tomando en cuenta el resumen de todas las actividades en las regiones.

4.2. Estrategia de difusión y sensibilización

El Equipo Operativo conformado para el proceso de actualización de la PEG, será en primer momento el ente responsable de su socialización, el cual deberá hacerse con todo el personal institucional, regional, oficina central, socias y socios, Junta Directiva.



Procedimiento metodológico:

- a) Taller de capacitación metodológica a Equipo Operativo ampliado para la socialización de la PEG y mecanismos de seguimiento
- b) Presentación de la PEG en las Asambleas Regionales (5); las y los integrantes del equipo operativo la presentan en la región que les corresponde
- c) Presentación de la PEG en una jornada completa por región (5) para darla a conocer, al personal técnico y la gerencia regional
- d) Talleres en las regiones (2 por región) para socializar instrumentos de monitoreo y dar seguimiento a la implementación de la PEG
- e) Publicación y divulgación de la PEG con líderes y lideresas claves de los territorios
- f) Socialización permanente con personal que se vaya integrando a los equipos regionales

4.3. La Unidad de Género y sus funciones

El diagnóstico demostró que sólo dos regiones de las cinco cuentan con referentes de género²⁰ y que no hay una persona responsable a nivel nacional para dar seguimiento a la aplicación del enfoque de género en CORDES, sus programas y proyectos. Por lo tanto, con la PEG actualizada se quiere también crear las estructuras necesarias para institucionalizar el tema de Género en CORDES.

Al personal técnico ya encargado del tema de Género en las regiones (solo en la Región I y II) se van a asumir “las parejas” integrantes del proceso de la actualización de la PEG: son dos personas del equipo técnico en cada región, una mujer y un hombre, diez en total. Así se dará énfasis a que las cuestiones de género no afectan sólo a las mujeres, sino también a los hombres también y a las relaciones entre ellas y ellos.²¹ La Unidad de Género estará formada por la persona responsable de la

²⁰ A la hora de terminar la actualización de esta PEG, solo la oficina de la Región I – Chalatenango cuenta con un equipo de tres personas trabajando el tema de género y la oficina de la Región II – Cuscatlán-Cabañas contrata a una técnica que se encarga del tema de género, incidencia y participación ciudadana en el territorio.

²¹ Sin embargo otra asignación de personas sería posible, dependiendo de la dinámica del trabajo en las regiones, pero siempre respetando la paridad entre mujeres y hombres.

Junta directiva y las “parejas” de las regiones. Cada oficina regional podrá contratar independientemente personal de apoyo que no tendrá representación a nivel institucional.



IMAGEN 6. ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE GÉNERO. FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Responsabilidades y funciones de la Unidad de Género

- Elaborar los planes de acción anuales
- Coordinación monitoreo, seguimiento y evaluación del cumplimiento de la PEG
- Establecer planes de formación permanente para personal técnico institucional, personas asociadas y Junta Directiva para unificar el trabajo institucional en el tema de Género
- Coordinación y establecimiento de apoyos con organizaciones e instituciones que trabajen el tema de Género, Nuevas Masculinidades y diversidad



- Promover encuentros entre regiones para intercambiar avances en la implementación de la PEG en sus territorios, compartiendo metodologías y cambios logrados
- Revisión de proyectos que se formulan y gestionan para cada región y a nivel nacional, para garantizar la aplicación del enfoque de género en los mismos
- Revisar y armonizar las demás políticas institucionales con la PEG en coordinación con otras personas responsables en otras áreas de CORDES
- Elaboración y presentación de un informe que muestre el grado de cumplimiento de la PEG, para ser integrado en los informes a las agencias de cooperación, memoria de labores anuales de CORDES, y rendición de cuentas con personas beneficiarias claves de los procesos
- Asesoría al Consejo Ejecutivo de CORDES en el tema de Género
- Chequeo de calidad en aspectos de género dentro de la formulación de los proyectos, enfocando en la inclusión de los indicadores.
- Recepción y abordaje de los casos de discriminación en el ámbito laboral interno de CORDES y por parte del personal hacia las personas beneficiarias.
- Desarrollar vínculos y alianzas con actores institucionales y sociales, expertos en el tema de Género, para promover la coordinación interinstitucional y aprender de las organizaciones especializadas en el tema.

4.4. Procedimientos e instrumentos de monitoreo

Para equipar bien la institución y la Unidad de Género en sus tareas y funciones para la implementación exitosa de la PEG, es necesario contar con procedimientos institucionalizados y continuos. Los instrumentos de monitoreo forman parte de estos procedimientos para dar seguimiento a los efectos planificados y no planificados.

El primer paso para concretizar los objetivos que define la PEG, es la formulación del **Plan de Acción** por parte de la Unidad de Género. En base de este, se formula el **Plan Operativo Anual (POA)** cada año con el propósito de concretar el Plan de Acción el cual presenta una planificación más general.



Para la implementación es necesario anualizar los indicadores de la PEG. En este sentido, el POA debe retomar los objetivos e indicadores del Plan de Acción de la PEG y precisar de manera explícita cuáles son las actividades, productos, instancias ejecutoras, y cronograma anual de trabajo. Al finalizar cada año, la Unidad de Género debe elaborar su informe sobre la ejecución del POA, en un plazo de treinta días después de haber finalizado cada año. El Plan de Acción y los POAs deben ser aprobados por el Consejo Ejecutivo, para luego incorporarlos en los planes regionales de proyectos y programas.

En el transcurso del año con la ejecución de proyectos y programas en las regiones, la Unidad de Género da seguimiento a la implementación de actividades que vayan en línea con el POA para la equidad de género. En **reuniones frecuentes de la Unidad de Género a nivel nacional y con el Consejo Ejecutivo**, se puede informar sobre los avances y desafíos en la ejecución para poder ajustar metas y actividades.

Se proponen dos tipos de mecanismos e instrumentos para el monitoreo del Plan de Acción y los correspondientes POAs:

- i. **Informes (breves y verbales)** en las reuniones de la Unidad de Género y en el Consejo Ejecutivo, proponiendo memorias de esas.
- ii. **Informes anuales (narrativos)** que muestren los avances en el cumplimiento de actividades principales, acciones y metas ejecutadas a través de los proyectos que hayan contribuido al cumplimiento del POA y el Plan de Acción general.

Los informes anuales deben basarse en un monitoreo y evaluaciones participativas que deberán incluir análisis de cambios relevantes, tanto en el ambiente externo como en el interno y avances en el logro de los objetivos planteados, de los ejes y sus acciones. Para ello, se recomienda el uso de los instrumentos mencionados en el capítulo 3.3.:



- Cuestionario anual de percepción del propio bienestar (CAP) a una muestra representativa del personal, J.D, personas asociadas
- Informe sobre aplicación de chequeo de calidad
- Informe de resultados de la revisión del plan de acción, el monto y porcentaje del presupuesto ejecutado a nivel nacional para avanzar la equidad de género
- Ficha de aprobación de calidad de documentos con nombre de los documentos revisados
- Informe estadístico sobre representación de mujeres y sus cargos en CORDES, incluyendo narrativo sobre tipo de mecanismos aplicado (p.ej. cuotas, formación para personal femenino); estadísticas sobre personas beneficiarias por sexo

Toda la información generada por estos instrumentos se dará a conocer en **la memoria de labores de CORDES** la cual se presenta en la Asamblea General en el primer trimestre de cada año.

En cuanto al grupo meta de personas beneficiarias en los proyectos, se recomienda la aplicación de un conjunto de instrumentos para poder verificar continuamente los indicadores de la PEG y el Plan de Acción en las regiones:

- Registro de mujeres que reciben formación técnica y capital a su nombre
- Instrumento para medir la percepción de bienestar en personas beneficiarias
- Instrumento para medir la distribución de tareas domésticas en los hogares
- Mapeo de organizaciones comunitarias/municipales con membresía y funciones por sexo

Además del monitoreo y las evaluaciones anuales, se acompañará la ejecución de la PEG con **evaluaciones más completas**, lo ideal sería que fueran ejecutadas por consultorías externas: La primera evaluación se va a realizar al final del proceso y proyecto de la actualización de este documento en junio de 2019. Esa evaluación externa y el diagnóstico que se realizó para la actualización de la PEG sirven como línea de base para otras evaluaciones durante el plazo de tiempo



establecido para la ejecución la PEG. La Unidad de Género, con el apoyo del personal técnico de cada región, elaborará dos informes de evaluación:

- (i) Informe Ejecutivo de **Evaluación Intermedia** durante mediados del año 2020
- (ii) Informe Ejecutivo de **Evaluación Final** durante finales del año 2022.

Dichos informes evaluarán el nivel de ejecución de la PEG, con base en los ejes de acciones y los indicadores de cumplimiento de la PEG, identificando las lecciones aprendidas y cambios generados para hacer las recomendaciones para el período que resta para terminar de implementar la PEG, o bien, para el nuevo periodo de la PEG, a partir de 2023.



BIBLIOGRAFÍA

CENTRO AGRONÓMICO TROPICAL DE INVESTIGACIÓN Y ENSEÑANZA, CATIE (2012). Programa Agroambiental Mesoamericano. “La Perspectiva de Género en los Procesos de Desarrollo Comunitario y Sostenible”. Manual técnico # 108. Turrialba, Costa Rica.

COMISIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA, CONICYT (2017). Política Institucional Equidad de Género en Ciencia y Tecnología Período 2017-2025, Santiago de Chile.

CORDES. Documento Interno de Consulta. “Plan Estratégico 2016 - 2020”, El Salvador.

- Documento Interno de Consulta. “Política para la Equidad de Género en CORDES”, El Salvador. (2012)
- Documento Interno de Consulta. “Plan Pro-equidad de género 2016 – 2017” Región II Cuscatlán Cabañas, El Salvador. (2016)
- Memorias de Labores. El Salvador. (2016, 2017)

FONDO INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO AGRICOLA, FIDA (2004). Indicadores de género; Lineamientos conceptuales y metodología para su formulación y utilización por los proyectos FIDA en América Latina y El Caribe. Perú.

FUNDACION ARIAS PARA LA PAZ (1999). Serie hacia la Equidad, Módulo 5 “La Unión hace la fuerza”; Modulo 6 “Ojos que ven... corazones que siente”; Módulo 9 “Develando el Género. Elementos conceptuales básicos...” Procesos de participación y empoderamiento. San José, Costa Rica.

INSTITUTO COSTARRICENSE DE MASCULINIDAD, PAREJA Y SEXUALIDAD (2016). “Taller de orientación para elaborar políticas de equidad de género”, El Salvador.

ISDEMU (2011). Normativa Nacional para la Igualdad de Género.

- Política Nacional de las Mujeres. San Salvador, El Salvador. (1997)
- Ley Contra la Violencia Intrafamiliar. San Salvador. (2011)
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. (2011)
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. LEIV San Salvador. (2012)

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (1998). “Palabras Nuevas para un Mundo Nuevo”. Programa Cultura de Paz. El Salvador.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2008). Estrategia de Género 2008-2011. El Salvador. http://www.sv.undp.org/content/el_salvador/es/home/library/womens_empowerment/estrategia-de-genero-2008-2011.html



Equipo responsable de la actualización de la PEG 2018-2022

Nombres	Función en CORDES
Luis Valentín Pineda Fuentes	Junta Directiva, presidente
Luz Esmeralda Villalta	Junta Directiva, tesorera
Miriam Esperanza Olmedo	Junta Directiva, vocal
Ángela Menjívar Menjívar	Junta Directiva, suplente
Carlota del Carmen Mancilla	Junta Directiva, suplente
Teresa de Jesús Juárez	Junta Directiva, suplente
María Rosa Ayala	Región I, técnica
Rosario Alvarenga Recinos	Región I, técnica
Sabino Alas Castro	Región I, técnico
Claudia Hernández	Región II, técnica
José Dimas Bautista	Región II, técnico
Erika Murcia Hernández	Región III, técnica
Tito César Isio	Región III, técnico
Natalia Arteaga	Región IV, técnica
Mauricio Antonio López Romero	Región IV, técnico
Julio César Moz Preza	Región V, gerente
Sina Tielke	Pan para el Mundo, cooperante

Lectura revisada por: Alfonso García Álvaro, Ana Isabel Bermejo Arroyo, Iris Lisette Perilla Martínez, Marisol Robles Ruellas, Mila Franco Laso y Néstor González Fuentes

CON EL APOYO DE

Brot
für die Welt

Pan para el Mundo -
Servicio Protestante
para el Desarrollo